

Réunion GROUPE DE RECHERCHE RH-MRM

Mardi 14 Décembre 2021

Présent(e)s	<p>Enseignants-chercheurs : Nathalie Commeiras, Anne Loubès, Isabelle Bories-Azeau, Florence Loose.</p> <p>Doctorants : Romain Bounekir, Anne-Valérie Crespo, Annabelle Helwani, Jean-Philippe Soler, Laurent Castrec, Milton Arce-Frias Stéphanie Bouchet.</p> <p>Docteurs : Florence Nande.</p>
Excusé(e)s	Sylvie Rascol-Boutard, Autcharaporn Somsing, Pierre Loup, Audrey Rivière, Dominique Lecerf, Véronique Csanyi-Virag.
Objet	Compte-rendu de réunion du 14 Décembre 2021
Date de création	14 Décembre par Stéphanie Bouchet
Date de dernière modification	15 Décembre par Stéphanie Bouchet

Ordres du jour de la réunion :

- Présentation de Romain Bounekir sur les thématiques du télétravail, engagement et bien être au travail (sous la direction de Nathalie Commeiras)
- Présentation du projet de thèse en vue d'une inscription en 1^{ère} année de Annabelle Helwani (sous la direction de Anne Loubès et Magalie Marais)
- Bilan de la production scientifique pour l'année 2021 et dépôt sur la plateforme HAL
- Actualisation de la page du groupe RH sur le site Internet d'MRM
- Points divers



1. POINTS DIVERS

❖ Le 6^{ème} symposium international de RGCS à Montpellier

Le 6^{ème} symposium international de RGCS (Research Group on Collaborative Spaces - rgcs-owee.org) aura lieu les 20 et 21 janvier prochains en distanciel. Présidé par François-Xavier de Vaujany, RGCS est à la fois un réseau indépendant de chercheurs et un think tank international qui s'intéresse aux nouvelles pratiques de travail dans le contexte de l'économie collaborative. Il explore en particulier les enjeux liés à l'essor des espaces collaboratifs et des communautés collaboratives. Vous trouverez le [programme prévisionnel](#) via le lien suivant : <http://rgcs-owee.org/symposium/2022-2/>.

❖ Labellisation de l'ouvrage collectif du groupe RH par la FNEGE :

Le Collège de Labellisation des Ouvrages de Recherche en Management de la FNEGE a pour objectif de qualifier les ouvrages pour distinguer ceux qui ont un ancrage dans le domaine de la recherche en management et de valoriser la publication d'ouvrages en complément des articles académiques. Pour l'édition 2022, la labellisation concerne les ouvrages publiés exclusivement en 2021. La publication de l'ouvrage sur le sens au travail étant prévue pour le début de l'année 2022, une candidature à la labellisation par la FNEGE est envisagée pour l'année 2023.

❖ Organisation d'un symposium sur la thématique du sens au travail lors de l'AGRH 2022 :

Le 33^{ème} Congrès de l'AGRH aura lieu à Brest du 19 au 21 Octobre 2022. Nathalie Commeiras propose d'organiser un symposium à cette occasion sur la thématique du sens au travail (date limite pour déposer une proposition de symposium fixée au 8 Juillet 2022). Pour le lancement de l'ouvrage, il est également envisagé d'organiser une journée thématique de recherche à l'UM impliquant des chercheurs extérieurs au groupe.

❖ Rappel du calendrier 2022 des réunions de groupe RH (cf. tableau ci-dessous) :

Dates	Horaires
Jeudi 20 Janvier	14h-16h30
Jeudi 17 Février	14h-16h30
Jeudi 17 Mars	14h-16h30
Jeudi 14 Avril	14h-16h30

Les dates des réunions de Mai à Juillet 2022 seront fixées prochainement.

❖ Actualisation de la page du groupe RH sur le site Internet d'MRM

Afin de mettre à jour la page du groupe sur le site Internet d'MRM, les membres de l'équipe RH sont invités à envoyer leur CV actualisé à Karen Berthoud (karen.berthoud@umontpellier.fr), en copie à Stéphanie Bouchet (pour le suivi). N'hésitez pas également à faire parvenir des photos d'évènements qui ont marqué cette année pour alimenter la rubrique « Équipe RH en images », ou faire remonter les actualités que vous souhaiteriez diffuser via le site. Pour plus d'informations : <https://mrm.edu.umontpellier.fr/structuration/groupe/gestion-des-ressources-humaines/>

2. PRESENTATION DE ROMAIN BOUNEKIR

Présentation de l'état d'avancement de thèse de Romain Bounekir : « Télétravail à domicile et management à distance : conséquences sur l'engagement dans le travail et dans l'équipe de travail, le bien-être et la performance au travail ».

En voici un bref résumé : Bien que le télétravail ne soit pas un phénomène nouveau dans les organisations, le développement des TIC et la législation ont contribué à favoriser ce mode de travail. Le télétravail est rentré dans le code du travail avec la loi du 29 février 2012 et l'ordonnance de septembre 2017 a étendu son utilisation. Le télétravail désigne « tous les modes d'organisation du travail rendus possibles par l'entremise des technologies de l'information et des communications et qui permettent la réalisation du travail à l'extérieur des bureaux traditionnels » (Brunelle, 2010). Cette définition reflète le caractère multiforme du télétravail (Watson et al., 1995). Cette recherche s'intéresse au télétravail à domicile, bien adapté aux situations conjoncturelles spécifiques (crises sanitaires, jours de grève dans les transports...) et aux attentes actuelles des salariés (équilibre vie professionnelle-vie privée, autonomie au travail...). Il constitue d'ailleurs aujourd'hui, un mode d'organisation du travail salubre pour les organisations en proie à la crise sanitaire. Dans un tel contexte, comment un manager de proximité parviendra-t-il à susciter l'engagement au travail (au sens de Schaufeli, 2006) et dans l'équipe de travail des télétravailleurs à domicile afin d'accroître leur performance au travail, tout en préservant leur bien-être ? Bien que quelques éléments de réponse soient apportés par la littérature, ces questions demeurent en suspens. Les travaux de Brunelle (2010) indiquent par exemple, que l'efficacité des pratiques de management s'appuie sur la capacité du manager à réduire l'effet de la distance physique et surtout psychologique généré par le télétravail. Des approfondissements sont nécessaires pour combler les lacunes de la littérature.

3. PRESENTATION DE ANNABELLE HELWANI

Présentation du projet de thèse de Annabelle Helwani : « Comment construire et opérationnaliser une raison d'être d'entreprise responsable, source de création de sens et de valeur partagée pour ses parties prenantes ? »

En voici un bref résumé : Nous évoluons dans des milieux de plus en plus complexes car interconnectés, en mouvement rapide perpétuel. Nous souhaitons contribuer à la création de sens et de valeur partagée lors de la définition et mise en œuvre de la raison d'être des organisations. En effet, la considération et contributions des parties prenantes sont limitées car soumises à une approche statique et descriptive, ce qui a pour conséquence de les considérer a posteriori et de les exclure des processus - dynamiques- de création de valeur partagée (Mercier, 2010). Aussi, le concept de parties prenantes (« stakeholders ») demeure encore fragile, mal circonscrit. Ce périmètre encore flou concerne tant leur identification et implication

que leur impact (Mercier, 2010). Notre approche est de travailler sur l'identification de leviers, de process de création de sens et de valeur partagée, en utilisant ce puissant outil qu'est/pourrait être la raison d'être d'une organisation. Quoi de plus puissant que ce concept qui recouvre à la fois la légitimité d'exister, l'utilité, le service rendu de part le fait de proposer une offre de prestations ou produits attendues par l'ensemble des parties prenantes car répondant à des besoins essentiels et impactant positivement son écosystème ? C'est pourquoi, nous souhaitons participer à faire des raisons d'être des entreprises et organisations un cap, un outil puissant et pragmatique permettant de « faire le bien commun » (Marais, 2021).

Prochaine réunion du groupe RH :

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 20 Janvier de 14h à 16h30, à l'IUT de Montpellier, Bat K. L'ordre du jour sera communiqué prochainement.

Je vous remercie pour votre implication,

Nathalie Commeiras
Professeur des Universités
Responsable du groupe de recherche Ressources Humaines/MRM